

Andreas Drinkuth

Die Subjekte der Subjektivierung

Handlungslogiken bei entgrenzter Arbeit
und ihre lokale Ordnung

edition
sigma 

Andreas Drinkuth
Die Subjekte der Subjektivierung
Handlungslogiken bei entgrenzter Arbeit
und ihre lokale Ordnung
2004

2007.

47624

Dissertation Johann-Wolfgang-Goethe-Universität Frankfurt/Main 2007

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

ISBN 978-3-89404-554-8

© Copyright 2007 by edition sigma, Berlin.

Alle Rechte vorbehalten. Dieses Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne schriftliche Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Mikroverfilmungen, Übersetzungen und die Einspeicherung in elektronische Systeme.

Umschlagfoto: Werkfoto Werkzeugbau GmbH.

Druck: Rosch-Buch, Scheßlitz

Printed in Germany

Bayerische
Staatsbibliothek
München

Inhalt

1.	Einleitung	9
2.	Subjektivierung von Arbeit – Anspruch der Beschäftigten oder Forderung an die Beschäftigten?	13
2.1	Eine neue Identitätsrelevanz von Arbeit	13
2.2	„Macht was ihr wollt, aber seid profitabel!“	16
2.3	Der „Arbeitskraftunternehmer“ – eine neue Stufe der Subjektivierung?	18
2.4	Vom Störfaktor zur Ressource	21
2.5	Entgrenzungen	23
2.6	Entsteht eine neue Leistungskultur?	25
2.7	Die fehlende Perspektive der Akteure	27
3.	Forschungsperspektive	31
3.1	Organisationstheoretische Einordnung	32
3.2	Der Akteur und seine Strategie	35
3.3	Macht und Freiheit	39
3.4	Das Spiel als Instrument kollektiven Handelns	41
3.5	Handlungssystem und lokale Ordnung	43
3.6	Fazit	45
4.	Methodisch-empirisches Vorgehen	47
4.1	Methodisches Vorgehen	47
4.1.1	Denkweisen qualitativ-heuristischer Sozialforschung	47
4.1.2	Strategische und kulturelle Analyse	49
4.1.3	Das Vorgehen des Forschers	51
4.1.4	Fallstudien als empirische Forschungsstrategie	53

6		<i>Inhalt</i>	
4.2	Empirisches Vorgehen	55	
4.2.1	Auswahl der Betriebe und Akteure	55	
4.2.2	Der Interviewleitfaden	56	
4.2.3	Durchführung der Interviews	57	
4.2.4	Auswertung der Interviews	59	
5.	Fallstudie 1: Werkzeugbau GmbH	61	
5.1	Neupositionierung nach der Wende	61	
5.2	„Leitungsstil“	67	
5.2.1	Exkurs: Die Kriegsmetapher	74	
5.3	Kundenbeziehungen	76	
5.4	Das Arbeitssystem	83	
5.5	Produzentenstolz	89	
5.6	Leuchtturm der Region	92	
5.7	Unterordnung des Privaten	96	
5.8	Betriebsrat und Gewerkschaften	101	
5.8.1	Einbindung des Betriebsrates	102	
5.8.2	Ausgrenzung der Gewerkschaft	108	
5.9	Das Handlungssystem der Werkzeugbau GmbH und seine lokale Ordnung	111	
5.9.1	Strategische Analyse	112	
5.9.2	Kulturelle Analyse	116	
5.9.3	Die „guten Gründe“	119	
6.	Fallstudie 2: ROBO GmbH	121	
6.1	Herausbildung einer „Firmenphilosophie“	122	
6.2	Führungsstil	125	
6.2.1	Selbstbild des Vorsitzenden der Geschäftsführung	126	
6.2.2	Blickwinkel von anderen Akteuren	132	
6.3	Freiräume und ihre Grenzen	136	
6.4	Kundenorientierung	144	

	<i>Inhalt</i>	7
6.5	Beziehungen zwischen Mutter- und Tochtergesellschaft	151
6.6	Neustrukturierung der Organisation	154
6.7	Betriebsrat und Gewerkschaften	161
6.7.1	Sie vertreten nicht unsere Interessen!	161
6.7.2	Betriebsrat als Gegengewicht zur Geschäftsführung?	165
6.8	Das Handlungssystem der ROBO GmbH und seine lokale Ordnung	170
6.8.1	Strategische Analyse	170
6.8.2	Kulturelle Analyse	175
6.8.3	Die „guten Gründe“	176
7.	Vergleich der Fallstudien	177
7.1	Handlungsrahmen	177
7.2	Führungskonzepte	179
7.3	Handlungslogiken der Beschäftigten	181
7.4	Betriebsrat und Gewerkschaft	182
7.5	Theorie als Kompass für die Praxis?	183
8.	Modifikationen zum Subjektivierungsdiskurs	185
8.1	Die Zwänge des Marktes und die Handlungsfreiheit der Akteure	185
8.2	Besonderheiten des Transformationsproblems	187
8.3	Die Rationalitäten der Akteure	188
8.4	Ideologisierte Subjektivität	191
8.5	Subjektorientierte Gewerkschaftsarbeit	192
8.6	Resümee	195
	Literatur	197
	Anhang: Interviewleitfaden	203

1. Einleitung

„*Ecrire est une entreprise solitaire*“
(Françoise Sagan)

In diesem Buch wird nach den Ursachen von *entgrenzter Arbeit* – insbesondere von extensiven und flexiblen Arbeitszeiten – aus der Sicht derjenigen Akteure gefragt, die durch ihr Handeln die Bedingungen von entgrenzter Arbeit mitgestalten: Management, Beschäftigte, Betriebsräte und Gewerkschaft. Diese Forschungsperspektive unterstellt, dass entgrenzte Arbeit durch die Art und Weise geprägt wird, *wie* diese Akteure ihre gegenseitigen Beziehungen strukturieren. Vermutet wird weiterhin, dass die Beschäftigten als unmittelbar betroffene Akteure ihre „guten Gründe“ (Friedberg 1995) haben, *warum* sie sich auf entgrenzte Arbeit einlassen. Schließlich wird davon ausgegangen, dass sich die Akteursperspektive nur aus dem jeweiligen Handlungskontext der Akteure verstehen lässt, der folglich mit zu untersuchen und zu rekonstruieren ist. Mit diesen Eckpunkten sind zugleich die wichtigsten Unterschiede zum *Subjektivierungsdiskurs*¹ benannt, in dem entgrenzte Arbeit seit den 1990er Jahren intensiv verhandelt wird. Die meisten seiner Vertreter gehen von der Grundthese aus, dass entgrenzte Arbeit eine Folge der „Vermarktlichung“ innerbetrieblicher Beziehungen sei und die handelnden Akteure deshalb gezwungen sind, sich darauf einzulassen.

Im Mittelpunkt dieses Diskurses (vgl. z.B. Minssen 2000; Kratzer 2002) stehen Beobachtungen, dass die Beschäftigten oft selbst entscheiden müssen, wie lange sie arbeiten, abhängig von ihrem Problem- und Termindruck aufgrund externer Vorgaben. Auftragsschwankungen oder Projekttermine würden zunehmend über flexible Arbeitszeiten geregelt, die zugleich das Arbeitszeitvolumen für den einzelnen Beschäftigten vergrößerten. Nun war es schon immer so, dass Auftragsspitzen oder unvorhergesehene technische Probleme zu Mehrarbeit führten. Neu sei jedoch, dass die Beschäftigten den Marktzwängen direkt ausgesetzt werden. Sie würden für das Arbeitsergebnis verantwortlich gemacht, unabhängig davon, wer z.B. terminliche Verzögerungen zu verantworten hat. Das Management trete bildlich gesprochen zur Seite, seiner Transformationsaufgabe entbunden. Moldaschl und Sauer (2000) bezeichnen das als „Vermarktlichung“ innerbetrieblicher Beziehungen, die Kratzer (2002) auf zwei komplementäre Prozesse von Entgrenzungen zurückführt: die Entgrenzung von Arbeit und die Ent-

1 Unter Subjektivierungsdiskurs wird hier eine Debatte von deutschen Industrie- und Organisationssoziologen um die Subjektivierung von Arbeit in den letzten 15 Jahren verstanden.